

- 2 **Arbeitsmarktpolitik** Vermittlung auf Augenhöhe
- 3 **Unternehmensführung** Mitbestimmung zahlt sich aus
- 4 **Altenpflege** Gemeinsam für bessere Arbeit
- 6 **Digitalisierung** Weniger Schweiß, mehr Schulung  
Arbeitswelt Produktiver dank Gewerkschaft
- 7 **Wirtschaftspolitik** Investieren statt kaputtsparen

## TARIFPOLITIK

# Höhere Löhne in Sicht

Die Tariflöhne haben 2017 zugelegt. Weil jedoch auch die Inflation anzog, blieb unter dem Strich ein kleineres Plus als in den Vorjahren. Jetzt könnte wieder mehr drin sein.

Die Tariflöhne sind 2017 nominal im Durchschnitt um 2,4 Prozent gestiegen. Nach Abzug des Verbraucherpreisanstiegs von 1,8 Prozent ergibt sich daraus ein realer Zuwachs von 0,6 Prozent. So fällt die Bilanz für die Tarifpolitik des Jahres 2017 aus, die das Tarifarchiv des WSI vorlegt. „Da die Inflationsrate wieder spürbar höher ist, fällt der Reallohnzuwachs 2017 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich geringer aus“, erklärt Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs. In den Jahren 2014 bis 2016 waren die Tariflöhne wegen der sehr geringen Preissteigerung real zwischen 1,9 und 2,4 Prozent gestiegen.

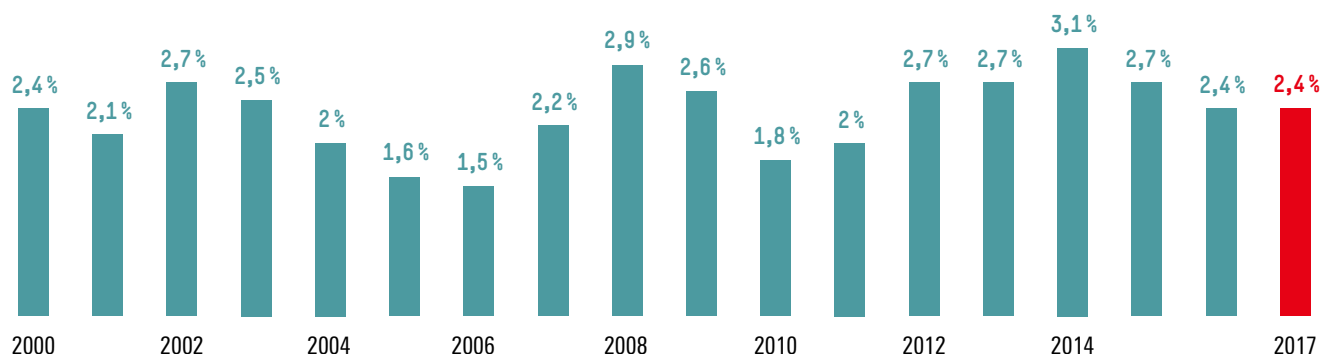
Am höchsten fiel die Steigerung 2017 mit nominal 3,1 Prozent in der Textil- und Bekleidungsindustrie aus, gefolgt vom Metallhandwerk mit 3,0 Prozent. Etwas oberhalb des Durchschnitts lagen die Erhöhungen im öffentlichen Dienst und dem Hotel- und Gaststättengewerbe mit jeweils 2,7 Prozent, der chemischen Industrie mit 2,6 Prozent sowie der Metallindustrie und dem privaten Verkehrsgewerbe mit jeweils 2,5 Prozent.

Insgesamt konnte der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum, der sich aus der Preis- und Produktivitätsentwicklung ergibt, im Jahr 2017 annähernd ausgeschöpft werden. Berücksichtigt man jedoch nicht nur die tatsächliche Preisentwicklung, sondern auch die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von annähernd zwei Prozent, so zeigt sich, dass der Lohnanstieg nach wie vor eher moderat ausfällt und immer noch erheblichen Spielraum nach oben aufweist. „Angesichts der guten Konjunkturerwicklung und der relativ niedrigen Arbeitslosigkeit deuten die Zeichen der bereits begonnenen Tarifrunde 2018 eindeutig auf eine expansivere Lohnpolitik hin“, sagt Schulten. „Dies wird auch durch die Forderungen der Gewerkschaften unterstrichen, die mit meist sechs Prozent Lohnerhöhung sowie weiteren Komponenten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen deutlich oberhalb der Vorjahre liegen.“ <

Quelle: WSI-Tarifarchiv

## Meist mehr als zwei Prozent

Die nominalen Tariflöhne stiegen im Vergleich zum Vorjahr um ...



# Vermittlung auf Augenhöhe

Die Arbeitsmarktpolitik braucht eine Neuausrichtung. Sie sollte weniger gängeln und sich stärker an guter Arbeit und Teilhabe orientieren.

Am deutschen Arbeitsmarkt läuft scheinbar alles rund. Die Zahl der Erwerbstätigen hat zuletzt mit 44,5 Millionen einen neuen Rekord erreicht, die Arbeitslosenquote betrug Ende 2017 nur 5,3 Prozent. Es gibt aber auch Schattenseiten: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert seit Jahren bei rund einer Million. Das geht aus einem Bericht des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik hervor, den Matthias Knuth vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen herausgegeben hat. Die Teilnehmer – Experten aus Wissenschaft, Verwaltung, Gewerkschaften und Verbänden – haben Vorschläge für eine solidarische und vorausschauende Arbeitsmarktpolitik entwickelt.

Ausgangspunkt der Überlegungen sind die bestehenden Vorschriften zur Arbeitsförderung und zur Grundsicherung im Sozialgesetzbuch (SGB) III und SGB II. Als ein Grundproblem betrachten die Autoren Inkonsistenzen zwischen diesen beiden Regelwerken. Das SGB III sieht ausdrücklich vor, dass die Arbeitsförderung den Zustand des Arbeitsmarkts insgesamt und die Qualität der Beschäftigung berücksichtigt. Die Bestimmungen des SGB II laufen dagegen darauf hinaus, Hartz-IV-Empfänger so schnell wie möglich in Arbeit zu vermitteln – und zwar ohne Rücksicht auf die Qualität oder langfristige berufliche Ziele. Das SGB II verlange von den Betroffenen also, dass sie Jobs annehmen, deren Ausbreitung laut SGB III vermieden werden soll, heißt es in dem Papier. Um diesen Widerspruch aufzulösen, empfiehlt der Arbeitskreis, die allgemeinen Ziele des SGB III ins SGB II zu übernehmen.

Letzteres ist der Studie zufolge kein reines Arbeitsmarktesgesetz, sondern auch ein Teilhabegesetz. Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts soll die Grundsicherung nicht nur das physische Existenzminimum, sondern auch ein „Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben“ garantieren. Finanzielle Unterstützung allein reicht dafür nach Ansicht der Fachleute nicht aus. Für diejenigen, die keine Chance auf einen regulären Job haben, müsse der Staat Arbeitsmöglichkeiten schaffen.

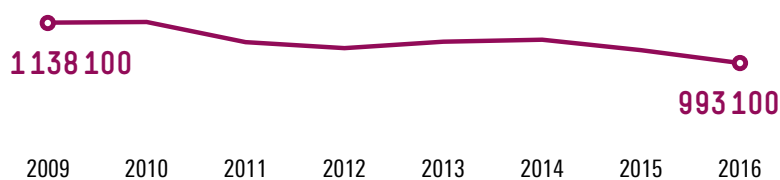
Den beiden untersuchten Gesetzen liegen der Analyse zufolge unterschiedliche Gerechtigkeitskonzepte zugrunde: Während sich das SGB III am Prinzip der Leistungsgerechtigkeit orientiert, ist für das SGB II die Bedarfsgerechtigkeit maßgeblich. Fehlende Anerkennung von Leistung verletzt gängige Vorstellungen von Gerechtigkeit – etwa wenn trotz Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird. Die Spannungen zwischen den beiden Gerechtigkeitskonzepten ließen sich zum einen durch einen größeren Geltungsbereich der Arbeitslosenversicherung mildern, so die Autoren. Damit auch Arbeit-

nehmer in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen mit lückenhaften Erwerbsbiografien Ansprüche erwerben können, sollten die Fristen entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus könnte der Gesetzgeber die Zumutbarkeitsregeln des SGB II an diejenigen des SGB III angleichen und so der Lebensleistung von Hartz-IV-Empfängern mehr Anerkennung zollen. Abgeschafft gehören nach den Vorstellungen des Arbeitskreises die Zwangsverrentung sowie die Mindestlohnausnahme für Langzeitarbeitslose.

## Lange ohne Job

So viele Langzeitarbeitslose gab es im Schnitt ...



Quelle: BA 2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1023](http://bit.do/impuls1023) Daten: [bit.do/impuls1024](http://bit.do/impuls1024)

Hans Böckler  
Stiftung

Sowohl im SGB II als auch im SGB III fehle bislang ein Recht auf aktive Mitgestaltung, Information und Erörterung eigener Zielvorstellungen im Vermittlungsprozess, kritisieren die Experten. Arbeitssuchende sollten Vorschläge und Wünsche äußern können, die die Fachkräfte berücksichtigen müssen, sofern nicht gewichtige Gründe dagegensprechen. Eine Eingliederungsvereinbarung auf Augenhöhe sei zudem nur möglich, wenn sie nicht – wie momentan – jederzeit durch einen Verwaltungsakt ersetzbar ist.

Reformbedarf sehen die Teilnehmer des Arbeitskreises auch beim Thema Qualifikation. Sie fordern unter anderem, Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, bei Personen ab 25 Jahren der Vermittlung in Arbeit gleichzustellen. Die Teilnehmer sollten mit einem einheitlichen und anrechnungsfreien Weiterbildungsgeld zusätzlich zum Arbeitslosengeld gefördert werden. Zudem fehle bislang ein unabhängiges Beratungsangebot für berufliche Bildung.

Dringend nötig ist laut dem Bericht ein sozialer Arbeitsmarkt, der in erster Linie soziale Teilhabe ermöglicht. Um dabei die Chancen auf reguläre Jobs nicht zu verschlechtern, sei größtmögliche Ähnlichkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt wünschenswert. Die Beschäftigung sollte ausdrücklich freiwillig und ohne Sanktionen abzulehnen sein. Entscheidend für die Beteiligung von privaten Arbeitgebern seien Verlässlichkeit und Dauerhaftigkeit der Förderung. <

Quelle: Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik: Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 374, Januar 2018 Download: [bit.do/impuls1025](http://bit.do/impuls1025)

# Mitbestimmung zahlt sich aus

Wenn Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen, arbeiten Unternehmen effizienter. Denn die Beschäftigten kennen sich im Tagesgeschäft oft besser aus als das Management.

Nicht nur auf lange Sicht, auch kurzfristig setzen mitbestimmte Firmen ihr Kapital zweckmäßiger ein. Das zeigt eine Studie von Kerstin Lopatta, Katarina Böttcher und Reemda Jaeschke von der Universität Oldenburg. Die Wissenschaftlerinnen haben untersucht, wie sich das Betriebskapital und der operative Cashflow von Unternehmen entwickelte, die zwischen 1987 und 2014 die paritätische Mitbestimmung eingeführt haben, bei der Arbeitnehmer die Hälfte der Vertreter im Aufsichtsrat stellen. Die Ergebnisse für diese insgesamt 54 Unternehmen verglichen die Forscherinnen mit der Entwicklung in Firmen ohne paritätische Mitbestimmung.

Die beiden untersuchten Kennzahlen – Betriebskapital und operativer Cashflow – sind deshalb interessant, weil sie etwas darüber aussagen, wie Unternehmen im laufenden Geschäft mit ihrem Geld umgehen. Das Betriebskapital (englisch: Working Capital) errechnet sich aus dem Umlaufvermögen, zu dem beispielsweise Forderungen gegenüber Kunden oder Lagerbestände zählen, abzüglich kurzfristiger Verbindlichkeiten, etwa Rechnungen von Lieferanten. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht sollte das Betriebskapital positiv sein, damit keine Zahlungseingänge drohen. Andererseits sollte diese Kennzahl auch nicht zu hoch ausfallen – denn dies deutet darauf hin, dass Kapital ungenutzt bleibt und an anderer Stelle fehlt. Beispiel: Eine Firma, die sich ein übermäßig volles Lager leistet, mag zwar über ein hohes Betriebskapital verfügen, arbeitet aber wahrscheinlich nicht sonderlich effizient.

Offenbar sind Arbeitnehmervertreter besonders gut darin, das Working Capital einer Firma zu optimieren. Die Analyse der Oldenburger Forscherinnen zeigt: Nachdem Firmen die paritätische Mitbestimmung eingeführt und damit die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erhöht hatten, konnten sie ihr Betriebskapital deutlich senken, ohne ins Minus zu geraten.

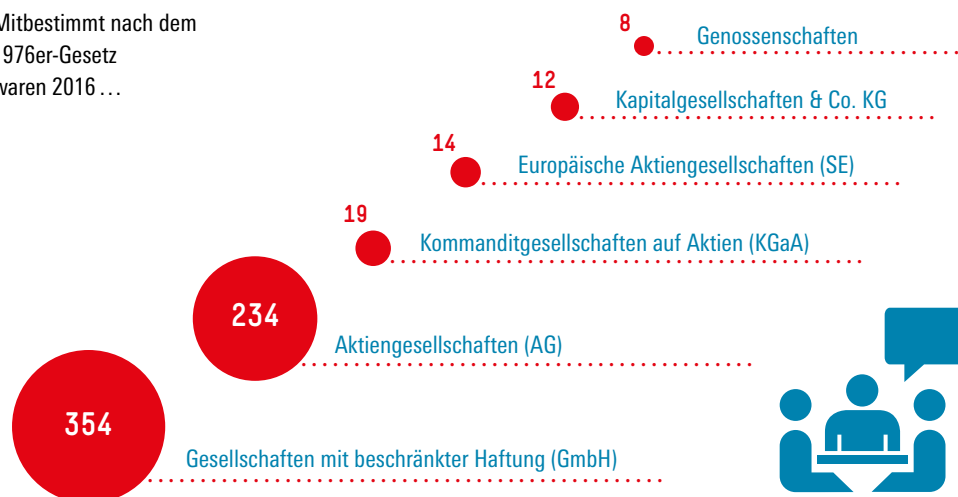
Mehr Mitbestimmung beeinflusste den Wissenschaftlerinnen zufolge auch den operativen Cashflow (Operating Cash Flow). An dieser Kennzahl lassen sich die Mittelzuflüsse und -abflüsse aus dem laufenden Geschäft ablesen. Ist

der operative Cashflow positiv, heißt das: Das Unternehmen nimmt in seinem Kerngeschäft mehr ein, als es ausgibt. Nur bei einem positiven Cashflow kann eine Firma ihre finanziellen Verpflichtungen dauerhaft erfüllen und die Gehälter der Angestellten zahlen. Laut der Studie entwickelte sich der operative Cashflow bei Firmen nach der Einführung der paritätischen Mitbestimmung deutlich besser als in der Kontrollgruppe. Auch hier zeigt sich also, dass mitbestimmte Unternehmen effizienter wirtschaften. Um sicherzustellen, dass die Einführung der paritätischen Mitbestimmung verantwortlich für diesen Effekt war, rechneten die Autorinnen andere Faktoren wie etwa die Firmengröße heraus.

Die Wissenschaftlerinnen erklären ihre Ergebnisse so: Wenn Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einziehen, bringen sie sehr viel Erfahrung aus dem Tagesgeschäft ein.

## Aufsichtsräte mit Parität

Mitbestimmt nach dem 1976er-Gesetz waren 2016 ...



Quelle: Ehrenstein 2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1026](http://bit.do/impuls1026)

Hans Böckler Stiftung

Sie wissen, wie die Firma bei Lieferanten und Kunden sowie gegenüber Wettbewerbern dasteht. Diese Expertise erleichtert es ihnen, zu kontrollieren, ob das Management die verfügbaren Mittel an der richtigen Stelle einsetzt. „Die positiven Auswirkungen auf das operative Geschäft zeigen, dass Arbeitnehmervertreter nicht nur die Belange der Mitarbeiter im Blick haben, sondern auch den Interessen anderer Stakeholder nutzen“, schreiben die Forscherinnen. <

Quelle: Kerstin Lopatta, Katarina Böttcher, Reemda Jaeschke: When labor representatives join supervisory boards: empirical evidence of the relationship between the change to parity codetermination and working capital and operating cash flows, Journal of Business Economics, November 2017

# Gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen

Ausgerechnet in einer der Branchen mit dem stärksten Beschäftigungswachstum ist es um den kollektiven Zusammenhalt der Beschäftigten schlecht bestellt: in der Pflege.

In den Werkshallen zogen die Beschäftigten schon vor 100 Jahren an einem Strang: harte Arbeit, gutes Geld! Ohne Betriebsrat und Tarifvertrag geht nichts – bis heute sind die Interessenvertretungen in der Industrie stärker und die Löhne höher als im Durchschnitt. Auf eine ganz andere Tradition blickt die immer wichtiger werdende Altenpflege zurück. Sich um pflegebedürftige Menschen zu kümmern, galt bis vor nicht allzu langer Zeit im Wesentlichen als mildtätiger „Liebesdienst“ – fast immer von Frauen geleistet. Noch heute steht dieses Denkmuster im Weg, wenn es darum geht, aus Pflegejobs ganz „normale Arbeitsverhältnisse“ zu machen, in denen die Beschäftigten sich nicht nur aufopfern, sondern auch gemeinsam ihre Rechte einfordern. Darauf macht der Politikwissenschaftler Wolfgang Schroeder von

erwarteten drei Viertel der Beschäftigten in der Altenpflege, ihren Beruf nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Das Spektrum der Qualifikationen ist breit, für eine gute Pflege benötigt man gut qualifiziertes Personal in ausreichender Anzahl. Auch das Arbeitgeberlager ist alles andere als einheitlich: Von privaten Firmen über den öffentlichen Dienst, freie Wohlfahrtsverbände und kirchliche Träger ist alles dabei.

Inwieweit es trotz dieser schwierigen Ausgangssituation gelingen kann, „ein belastbares System kollektiver Arbeitsbeziehungen“ aufzubauen, hat Schroeder auf Basis einer Befragung von 750 Beschäftigten und einzelner Interviews analysiert. Bei der Auswertung wird deutlich, dass rund ein Drittel der Beschäftigten insgesamt unzufrieden mit ihren

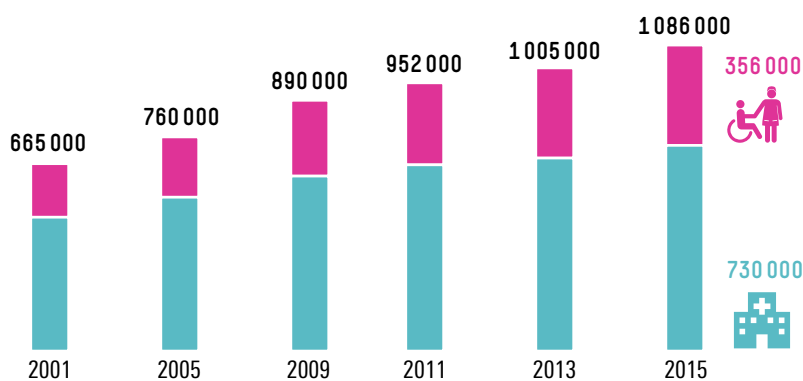
Arbeitsbedingungen ist. Klar ist, wo die Probleme liegen: Deutliche Unzufriedenheit tritt zutage, wenn es um Arbeitszeiten, Bezahlung und vor allem den Zeitdruck bei der Arbeit geht. Hier sehen rund 8 Prozent, 24 Prozent beziehungsweise 68 Prozent den wichtigsten Handlungsbedarf.

Allerdings scheitert eine wirksame Durchsetzung von Interessen nicht nur daran, dass es auf Arbeitnehmerwie Arbeitgeberseite weniger homogene Gruppen gibt als in der Industrie. Auffällig ist, dass fast neun von zehn Pflegekräften in erster Linie nicht den Arbeitgeber für die Verbesserung ihrer Arbeitssituation in der Verantwortung sehen, sondern den Staat. Keine ganz falsche Einschätzung, urteilt Schroeder: Schließlich übernimmt die Pflegeversicherung einen Teil der Finanzierung. Daher müssten auch „entscheidende Anstöße und Anreize von Politik und Staat ausgehen, um eine handlungsfähige Institutionenordnung der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen in der Altenpflege zu schaffen“.

Dennoch sei es wichtig, die gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Betrieben zu stärken und Arbeitnehmervertretungen auf- und auszubauen. Bisher haben gerade einmal rund zehn Prozent der Beschäftigten bei privaten Pflegediensten und -einrichtungen einen Betriebsrat gewählt. Bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden wird ein gutes Drittel vertreten, allerdings auf Basis des speziellen kirchlichen Dienstrechts, das den Mitarbeitervertretungen deutlich weniger Rechte einräumt als Betriebsräten. Bei öffentlichen Trägern sind es 30 Prozent, die einen Personalrat an ihrer Seite haben. Noch dünner gesät sind Gewerkschaftsmitgliedschaften: Nur 11 Prozent der Befragten sind in einer Gewerkschaft. Über die Hälfte hat noch nie über eine Mit-

## Großer Bedarf

So hoch war die Zahl der Beschäftigten in Pflegeheimen und der ambulanten Pflege ...



Quelle: Destatis 2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1027](http://bit.do/impuls1027) Daten: [bit.do/impuls1028](http://bit.do/impuls1028)

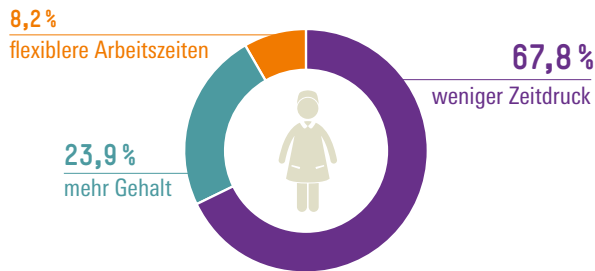
Hans Böckler  
Stiftung

der Universität Kassel in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie aufmerksam. Doch dies ist nicht die einzige Besonderheit der Branche, die eine wirksame Interessenvertretung erschwert. Es handelt sich um einen „zerklüfteten, wettbewerblich gemischt finanzierten Sektor, dessen Beschäftigungsbedingungen von Kostendruck, Flexibilisierung und Ökonomisierung gekennzeichnet“ sind, so Schroeder. Gegenüber den Arbeitgebern bestehe ein „starkes Machtgefälle mit ausgeprägten Repräsentationslücken“.

Allein zwischen 1999 und 2015 ist die Zahl der Beschäftigten in der Altenpflege um 460 000 auf knapp 1,1 Millionen gestiegen. 65 Prozent der Stellen sind Teilzeitjobs, so viel wie in kaum einem anderen Wirtschaftszweig. 85 Prozent der Beschäftigten sind auch heute noch Frauen. Umfragen zeigen: Es fehlt vielfach an guten Arbeitsbedingungen, worunter die Attraktivität des Berufs leidet. 2012

## Mehr Zeit für die Pflege

Als wichtigste Verbesserung wünschen sich von den Altenpflegerinnen ...



Quelle: Schroeder 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1029](http://bit.do/impuls1029)

Hans Böckler  
Stiftung

siert. In kirchlichen Mitarbeitervertretungen liegt die Quote sogar nur bei 17 Prozent.

Schroeder zufolge besteht ein „Teufelskreis“: Weil die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht ausreichend bekannt sind, kommen die Beschäftigten – insbesondere die Angelernten, Teilzeitbeschäftigten und Niedrigqualifizierten – nicht auf die Idee, sich in der Gewerkschaft zu beteiligen. Diese wiederum böte aber den Beschäftigten Chancen und Unterstützung, ihre Interessen gemeinschaftlich im Betrieb zu vertreten. Um den „Teufelskreis“ zu durchbrechen, empfiehlt der Forscher den Gewerkschaften, zunächst vor allem auf die bestehenden Arbeitnehmervvertretungen zuzugehen. Wichtig sei zudem „die Thematisierung guter Arbeitsbedingungen im überbetrieblich-gesellschaftlichen Raum“. <

Quelle: Wolfgang Schroeder unter Mitarbeit von Oliver D'Antonio, Sascha Futh, Christine Ludwig, Katarina Pollner, Benedikt Schreiter, Florian Steinmüller und Wolfgang Voges: Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 373, Januar 2018  
Download: [bit.do/impuls1030](http://bit.do/impuls1030)

gliedschaft in der Gewerkschaft nachgedacht. Selbst von den Betriebs- oder Personalratsmitgliedern sind in Pflegeeinrichtungen nur 42 beziehungsweise 20 Prozent organi-

## Soziale Berufe: Mehr Wertschätzung und bessere Bezahlung



Unsere Gesellschaft ist auf gute Kitas und professionelle Altenpflege angewiesen. Dennoch werden soziale Dienstleistungen, die zum größten Teil von Frauen ausgeübt werden, vergleichsweise schlecht

bezahlt. Eine Aufwertung dieser Tätigkeiten ist eine der wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben. Das betont die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Kommission „Arbeit der Zukunft“.

Um die Situation in sozialen Berufen konkret zu verbessern, schlägt die Kommission folgende Ansätze vor:

- ▶ Obwohl die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen stark steigt, bleiben die Löhne auf niedrigem Niveau. Offenbar funktionieren Mechanismen von Angebot und Nachfrage in diesem Bereich nicht. Um einen Hebel für zukünftige Lohnsteigerungen zu haben, muss für die sozialen Dienstleistungen ein ganz neuer Begriff von „Produktivität“ gelten. Der Wert der Arbeit von Pflegerinnen und Erzieherinnen lässt sich nicht mit dem üblichen Produktivitätsbegriff abbilden.
- ▶ Die Tarifbindung erweist sich international als Schlüssel, um höhere Einkommen im sozialen Dienstleistungssektor durchzusetzen. In Deutschland ist durch die Fragmentierung der Tariflandschaft in diesem Bereich, vor allem aber durch die Zunahme – überwiegend nicht tarifgebundener – privater Anbieter der Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung verloren gegangen. Allgemeinverbindlicherklärungen könnten Standards in der Fläche absichern, trägerübergreifend wirken und Lohnkonkurrenz vermeiden. Das für Allgemeinverbindlicherklärungen nötige öffentliche Interesse sollte klar definiert sein. Zum Beispiel: „Ein öffentliches Interesse ist gegeben, wenn eine Branche einen Mindestlohnanteil von mindestens 20 Prozent hat.“
- ▶ Noch immer wird gern ausgeblendet, dass in sozialen Berufen Beschäftigte mit Fachqualifikationen tätig sind. Diese an-

gemessen zu honorieren, ist für das professionelle Selbstverständnis der Beschäftigten wichtig. Selbst vollzeitbeschäftigte Erzieherinnen und Krankenpflegerinnen verdienen deutlich weniger als Fachkräfte in der Industrie. In nordischen Ländern zielt die Lohnpolitik auch darauf, branchenbedingte Differenzen auszugleichen.

- ▶ Emotionale und psychosoziale Anforderungen spielen in sozialen Dienstleistungsberufen eine große Rolle. Diese werden bislang bei der Arbeitsplatzbewertung nicht ausreichend berücksichtigt. Es braucht moderne Arbeitsplatzbewertungsverfahren, die psychosoziale Belastungen und soziale Kompetenzen besser abbilden.
- ▶ Die Benachteiligung der sozialen Dienstleistungsberufe beginnt schon bei der Ausbildung – sie dauert oft länger als die duale Ausbildung, wird zumeist nicht bezahlt, teilweise wird sogar Schulgeld erhoben. Auszubildende sollten jenen im dualen System gleichgestellt werden und flächendeckend eine Auszubildendenvergütung erhalten.
- ▶ In Deutschland sind Beschäftigte in sozialen Berufen besonders häufig von kurzen Arbeitszeiten betroffen. Ein Teil wünscht sich aber eine Aufstockung. Hier müssen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, individuell die Arbeitszeit zu erhöhen. Denkbar wäre beispielsweise eine „Sockelarbeitszeit“ von 20 Stunden, also eine wöchentliche Mindestarbeitszeit.
- ▶ Dass zugleich viele Beschäftigte nicht in Vollzeit arbeiten wollen, ist den besonderen Belastungen der Arbeit geschuldet: Schichtarbeit, hohe Arbeitsintensität und eine Ökonomisierung der Pflege (Stichwort: Minutenpflege) widersprechen oft professionellen Standards und bringen Beschäftigte an die Grenze ihrer Belastbarkeit. Dies ist auch eine Folge davon, dass im Gesundheits- und Sozialwesen zu wenige Stellen geschaffen worden sind. In einem ersten Schritt muss künftig mehr Personal eingestellt, anschließend müssen verbindliche Vorgaben zur Personalbemessung geschaffen werden. <

Quelle: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab Seite 65)  
Download: [bit.do/impuls1031](http://bit.do/impuls1031)

# Weniger Schweiß, mehr Schulung

Digitale Technologien sind für viele Beschäftigte eine Herausforderung. Sie tragen aber auch zur körperlichen Entlastung bei, insbesondere von älteren Arbeitern in der Industrie.

Die Digitalisierung hat den Alltag in mancherlei Hinsicht bequemer gemacht: Ohne die heimische Couch verlassen zu müssen, kann man heutzutage Schuhe kaufen, Poker spielen oder sich einen Ehepartner suchen. Inwieweit auch die Erwerbsarbeit weniger anstrengend geworden ist, hat Lutz Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht. Der Ökonom hat Ergebnisse einer Befragung ausgewertet, an der im Jahr 2015 mehr als 7100 Beschäftigte teilgenommen haben.

Der Analyse zufolge sind die Anforderungen an Arbeitnehmer zum Teil gestiegen: 78 Prozent der Befragten sehen angesichts des digitalen Fortschritts die Notwendigkeit, ihre

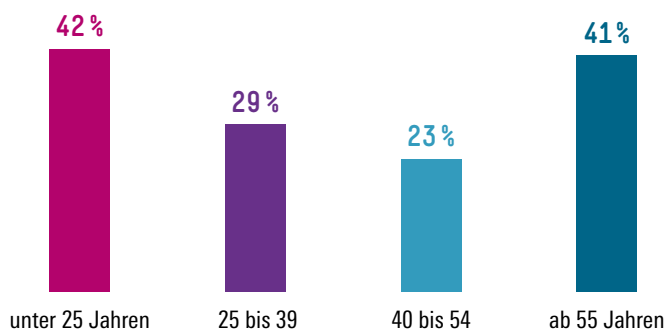
Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Fast zwei Drittel geben an, dass Multitasking wichtiger geworden ist, 56 Prozent, dass die Arbeitsbelastung insgesamt zugenommen hat. Andererseits berichten immerhin 32 Prozent der Studienteilnehmer von größerer Entscheidungsfreiheit und 29 Prozent von körperlicher Entlastung.

Von den physischen Erleichterungen profitieren die Beschäftigten unter 25 Jahren und diejenigen ab 55 Jahren mit 42 und 41 Prozent am meisten. Bei den Frauen ist der Anteil geringer als bei den Männern, in der Produktion höher als in anderen Funktionsbereichen. Am größten ist der Effekt bei männlichen Produktionsarbeitern ab 55 Jahren, von denen sich 55 Prozent körperlich entlastet fühlen. Dass die altersbedingt am stärksten Belasteten durch die Digitalisierung am stärksten entlastet werden, hält Bellmann für eine begrüßenswerte Entwicklung.

Gleichzeitig dürften ältere Arbeitnehmer die Notwendigkeit, die eigenen Fähigkeiten an die rasante technologische Entwicklung anzupassen, als besonders mühsam empfinden, so der Wirtschaftswissenschaftler. Sie scheinen diese Herausforderung jedoch anzunehmen: Zwischen 2013 und 2015 ist der Anteil derjenigen, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, unter den Beschäftigten ab 55 Jahren von 24 auf 32 Prozent und damit besonders deutlich gestiegen. <

## Fortschritt für Jung und Alt

Dass die Digitalisierung zur körperlichen Entlastung beiträgt, finden von den Beschäftigten im Alter von ...



Quelle: Bellmann 2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1032](http://bit.do/impuls1032)

Hans Böckler  
Stiftung

Quelle: Lutz Bellmann: Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsarbeiter, IAB-Forschungsbericht 15/2017  
Download: [bit.do/impuls1033](http://bit.do/impuls1033)

## ARBEITSWELT

### Produktiver dank Gewerkschaft

Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Belegschaft ausfällt, desto produktiver arbeiten Betriebe. Das zeigen Erling Barth und Harald Dale-Olsen vom Institut für Sozialforschung in Oslo sowie Alex Bryson vom University College London in einer empirischen Studie, für die sie amtliche Daten aus Norwegen zu rund 2,4 Millionen Beschäftigten und etwa 8000 Betrieben analysiert haben.

Um untersuchen zu können, wie sich der Organisationsgrad unabhängig von betrieblichen oder individuel-

len Faktoren auswirkt, haben sich die Forscher eine Entwicklung im norwegischen Steuerrecht zunutze gemacht: Durch Änderungen bei der steuerlichen Absetzbarkeit von Mitgliedsbeiträgen ist gewerkschaftliches Engagement im Laufe der Zeit finanziell attraktiver geworden. Die Autoren können zeigen, dass dieser Anreiz einen messbaren Einfluss auf die Mitgliedszahlen hatte. Da die Höhe der steuerlichen Subvention sowohl über die Jahre als auch über die Berufsgruppen variiert, lässt sich der Effekt

des Organisationsgrads damit statistisch isolieren.

Den Berechnungen zufolge fällt dieser Effekt eindeutig positiv aus: Wenn der Anteil der Gewerkschafter an der Belegschaft um einen Prozentpunkt zunimmt, steigt die Produktivität um bis zu 1,8 Prozent. Damit einher geht ein Lohnplus von bis zu 1,5 Prozent. Dieses Plus fällt umso größer aus, je produktiver ein Betrieb ist. <

Quelle: Erling Barth, Alex Bryson, Harald Dale-Olsen: Union Density, Productivity and Wages, IZA Discussion Paper Nr. 11111, Oktober 2017 Download: [bit.do/impuls1034](http://bit.do/impuls1034)

# Investieren statt kaputtsparen

Es ist Zeit für eine wirtschaftspolitische Wende: Deutschland braucht mehr öffentliche Investitionen und Entlastung für überschuldete Kommunen.

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in hervorragender Verfassung. Jetzt wäre die Zeit, um in die Zukunft zu investieren, statt zu sparen. Die nächste Bundesregierung muss die öffentlichen Investitionen deutlich erhöhen und stark verschuldete Städte und Gemeinden entlasten. Das empfiehlt das IMK in seinem wirtschaftspolitischen Jahresausblick. „Die beste Vorsorge geht über Investitionen“, heißt es in dem Bericht.

Das IMK geht davon aus, dass das Bruttoinlandsprodukt 2018 um durchschnittlich 2,3 Prozent wachsen wird, ähnlich stark wie im abgelaufenen Jahr. Das Wachstum wird bei steigender Beschäftigung und realen Lohnzuwächsen weiterhin vom kräftigen privaten Konsum im Inland getragen. Zunehmend kräftige Impulse kommen auch von den Ausfuhren. Deutschland profitiert davon, dass der Euro-Raum die Krise weitgehend hinter sich gelassen hat. „Wir erleben einen recht balancierten, soliden Aufschwung ohne akute Gefahren einer Überhitzung“, erklärt Gustav Horn, wissenschaftlicher Direktor des IMK. Auch die Staatsfinanzen sehen so gut aus wie lange nicht: Das IMK prognostiziert für 2018 einen Budgetüberschuss von gut 45 Milliarden Euro.

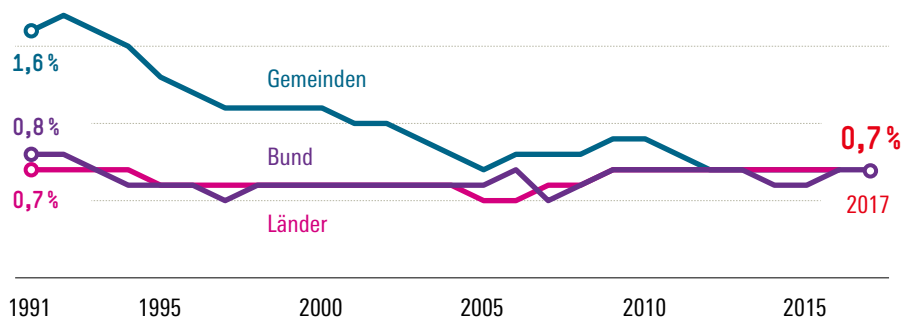
Umso erstaunlicher erscheint, dass die deutsche Politik die günstige Lage bisher nicht genutzt hat: Die öffentliche Investitionsquote ist nach dem Auslaufen der Konjunkturpakete 2012 nahezu konstant geblieben. Bei der kommunalen öffentlichen Infrastruktur übersteigen weiterhin die Abschreibungen die Investitionen, unter dem Strich erodiert die Substanz also. Die Wirtschaftsforscher halten das für gefährlich und fordern:

- ▶ Der Personalengpass in den Verwaltungen, der durch einen jahrelangen Sparkurs entstanden ist, muss behoben werden. Nur so können weitere Vorhaben umgesetzt und der Investitionsstau in Deutschland aufgelöst werden.
- ▶ Der Bund muss besonders hoch verschuldete Kommunen bei der Rückzahlung ihrer Kredite durch einen Alt-schuldenfonds unterstützen. Darüber hinaus müssten die Kommunen stärker bei den Sozialausgaben entlastet werden. Kurzfristig könnte dafür die sogenannte Flüchtlingsrücklage in Höhe von 18,5 Milliarden Euro genutzt werden. Allein dadurch ließe sich rund ein Drittel der kommunalen Kassenkredite tilgen.
- ▶ Vor Einführung der „Schuldenbremse“ gab es eine „goldene fiskalpolitische Regel“, welche die Defizitfinanzierung von Investitionen erlaubte. Nach Meinung des IMK muss eine ähnliche Regel wieder eingeführt werden.

Massive Steuersenkungen halten die Ökonomen für unangebracht. Weder die „kalte Progression“ noch die allgemeine Steuerquote rechtfertigten Steuerreformen, welche die finanzielle Basis der öffentlichen Hand wieder schwächen würden. Das gelte insbesondere für eine Abschaffung des

## Klamme Kommunen

So viel investierte der Staat im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt ...



Quelle: Destatis, IMK 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1035](http://bit.do/impuls1035) Daten: [bit.do/impuls1036](http://bit.do/impuls1036)

Hans Böckler  
Stiftung

Solidaritätszuschlags. Diese wäre mit Ausfällen von jährlich 20 Milliarden Euro nicht nur teuer, sie würde außerdem vor allem dem einkommensstärksten Fünftel der Haushalte zugutekommen, während die untere Hälfte leer ausginge.

## Gewinne der Globalisierung fair verteilen

Die Einkommen haben sich seit Anfang der 1990er-Jahre ohnehin deutlich auseinanderentwickelt. So stiegen Verdienste im oberen Bereich deutlich, die untere Hälfte musste dagegen Einbußen hinnehmen. Ein wesentlicher Grund „dürfte die Ausweitung des Niedriglohnssektors in Deutschland sein, dessen relative Größe mittlerweile vergleichbar mit jener in den USA und Großbritannien ist“, schreiben die Forscher. Doch dieser Prozess lasse sich umkehren.

„Es gilt, die Früchte der Globalisierung allen zugänglich zu machen und sie nicht ausschließlich einer Schicht anpassungsfähiger Globalisierungsgewinner zu überlassen“, erklärt Horn. Die Wissenschaftler plädieren für eine Vertiefung der europäischen Integration, die allerdings – anders als bisher – einen fundamentalen Ausbau demokratischer, sozialer und ökonomischer Teilhabe umfassen müsse. Das IMK unterstützt den Vorschlag des französischen Präsidenten Emmanuel Macron, einen eigenständigen europäischen Investitionshaushalt einzurichten. <

Quelle: Gustav A. Horn, Katja Rietzler, Silke Tober, Andrew Watt: Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2018. Empfehlungen für die künftige Bundesregierung, IMK-Report 133, Januar 2018 Download: [bit.do/impuls1037](http://bit.do/impuls1037)

# IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0  
Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung  
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung  
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen  
Dr. Kai Kühne, Katja Wolf  
redaktion-impuls@boeckler.de  
Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631  
Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf  
Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei  
[www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## GESUNDHEIT

### Ungerechtes Einkommen macht Frauen krank

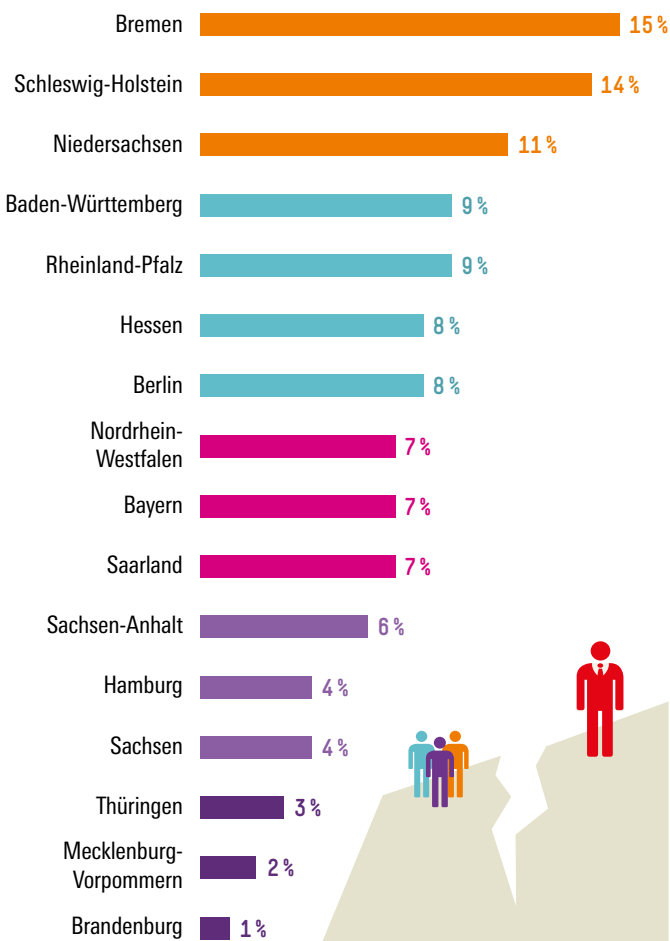
Unfaire Löhne können zu Depressionen, Diabetes oder Herzproblemen führen. Das zeigt eine Studie, für die Forscher der Hochschule Ravensburg-Weingarten Daten des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet haben. Wenn Frauen ihr Einkommen über Jahre als ungerecht empfinden, steigt der Studie zufolge das Risiko von Stresserkrankungen. Bei Männern sei der Effekt schwächer ausgeprägt.

Quelle: DIW, Dezember 2017 [bit.do/impuls1038](http://bit.do/impuls1038)

## VERTEILUNG

### Kritische Brandenburger

Dass die wirtschaftlichen Gewinne gerecht verteilt sind, finden in ...



Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Dezember 2017 [bit.do/impuls1039](http://bit.do/impuls1039)

Hans Böckler  
Stiftung

## ARBEITSWELT

### Unter Wert beschäftigt

Unter ihrer Qualifikation arbeiten von den Akademikern ...

ohne Migrationshintergrund	17,6%
mit Migrationshintergrund	38,2%
aus Akademikerfamilien	18,8%
aus Arbeiterfamilien	25,2%
Männer	17,5%
Frauen	31,3%

Quelle: IAB, Dezember 2017 [bit.do/impuls1040](http://bit.do/impuls1040)

## ARBEITSMARKT

### Europa erholt sich

So entwickelte sich die saisonbereinigte Arbeitslosenquote in der EU ...



Quelle: Eurostat, Januar 2018 [bit.do/impuls1041](http://bit.do/impuls1041)

## HARTZ IV

### Eingliederungsmaßnahmen helfen

Arbeitsmarktpolitische Instrumente verbessern die Integrationschancen von Langzeitarbeitslosen. Eine Untersuchung der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass vor allem Trainingsmaßnahmen bei einem Arbeitgeber die Chancen auf einen Job um bis zu 23 Prozentpunkte erhöhen.

Quelle: IAB, Dezember 2017 [bit.do/impuls1042](http://bit.do/impuls1042)